

人財への取り組み

ロームでは、経営基本方針の中で、「広く有能なる人材を求め、育成し、企業の恒久的な繁栄の礎とする。」と掲げています。創業以来、蓄積されてきた会社の歴史や技術、資産は会社にとって重要な財産であり、それを培ってきたのは紛れもなく人財です。だからこそ、ロームでは、一人ひとりの成長に対して意思を持って投資する人財育成に注力することに加え、広く有能なる人財が生き活きと活躍できる舞台を整備することを通じて、会社と従業員の循環的な成長を目指しています。

人財マネジメント <https://www.rohm.co.jp/sustainability/human-capital>

マテリアリティ

従業員エンゲージメントの強化

ダイバーシティ推進

従業員の健康と安全の確保

・チャレンジを生み出す風土の醸成

・働きがいの向上

・従業員エンゲージメントスコアの改善

・女性活躍の推進

・グローバルレベルでの能力開発と人財配置

・安全な職場の確保

・健康経営の推進

▶ 2022年度の実績・KPI P24

人的資本経営への取り組み

中期経営計画において、2030年のロームのあるべき姿として掲げている「グローバルメジャー」を目指す上でも人財とのかかわりを重視しており、とりわけ、人財育成とダイバーシティの推進が重要であると考えています。半導体ビジネスにおけるグロー

スペシャリスト職制度

グローバルな市場で顧客から選ばれる製品を開発するためには、個々のエンジニアの専門性と能力を高めていく必要があります。ロームの持続的成長を支える高度専門人財が持てる力を存分に発揮できるよう、従業員のキャリア制度を大幅に見直し、2019年度に「スペシャリスト職制度」を創設しました。本制

ジョブポスティング

2022年度より開始した「ジョブポスティング制度（社内公募制度）」では、従業員が自ら手をあげて異動を実現できる機会を提供しています。2023年3月時点で、すでに9名の従業員が、本制度を利用して希望する部署での業務を開始しました。従業員一人ひとりが主体的・継続的に自らのキャリア形成に向き合

人財開発体系

ロームでは、教育訓練を通じてどのような人財を育成していくべきかを、創業以来の理念である企業目的・方針中にある「教育訓練基本目標」「教育訓練基本方針」に明確に定めています。この「教育訓練基本目標」にのっとり、右図のとおり、グループレベルでの教育・研修体系の構築、運用と、次世代の経営を担う人財の計画的な育成に取り組んでいます。

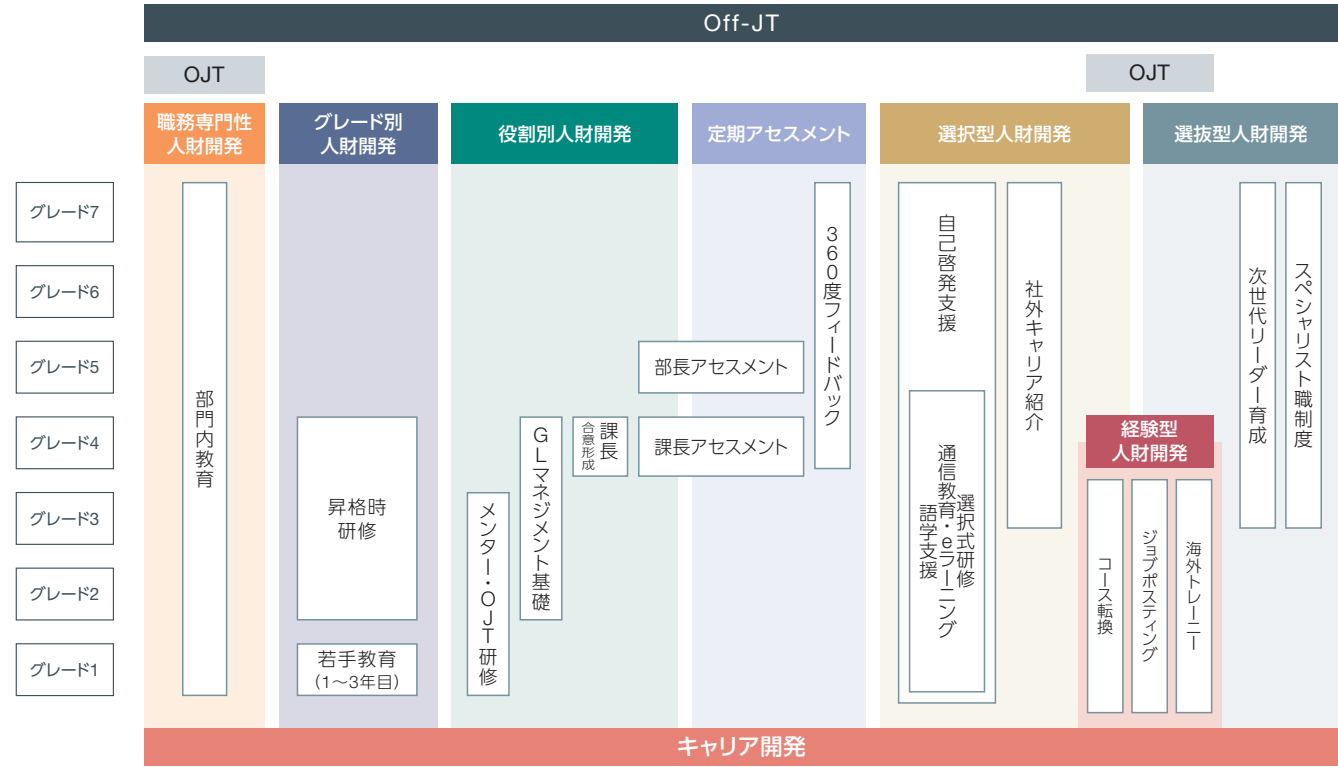
バル競争が激化する中、顧客から選ばれる製品を開発するためには、変化する世の中の需要に迅速、かつ柔軟に対応できる人財を育成していく必要があります。そのために、従業員の自律的なキャリア形成及び能力開発を促進する仕組みを設けています。

度は、部下の有無に関わらず、高度な専門スキルによって会社に貢献する従業員を「スペシャリスト職」として認定し、その道の第一人者としてのキャリアパスを明確化する制度です。技術・専門性の継承、後進の育成、イノベーションを通じた企業価値の向上を目指し、高度専門人財の計画的育成を図っています。

い、会社もそれを支援することで、キャリア開発を活性化させ、人財の内部流動性を高めています。また本制度を通じて、急速な環境変化への迅速な対応を可能にし、注力事業に必要な人財の確保を図っています。

階層ごとに全員が受講する研修だけでなく、自身のキャリアに必要な知識・スキルを自身に必要なタイミングで、自ら学ぶことができる「選択型人財開発」を設け、従業員個人の課題やキャリアに応じた学びの機会を提供しています。

人財開発体系



人財開発体系	目的
1. キャリア開発	自身のキャリアについて、自ら考え・設計し、周囲を巻き込み実現するためのマインド・知識・スキルを学ぶ
2. 職務専門性人財開発	職務遂行にあたり必要とされる専門知識・スキルを学ぶ
3. グレード別人財開発	ローム人財として最低限必要とされる知識・素養、及び能力開発基盤となる思考スキルを学ぶ
4. 役割別人財開発	部下や後輩の育成・マネジメント、組織開発に必要な知識・スキルを学ぶ
5. 定期アセスメント	客観性を持って、自らを振り返り、深い内省を持って、自己変革につなげる機会
6. 選択型人財開発	自身のキャリアに必要な知識・スキルを自身の必要なタイミングで、自ら学ぶ
7. 選抜型人財開発	会社の経営・技術を支える人財を発掘・選抜し、計画的に育成する仕組み
8. 経験型人財開発	自身のキャリアに必要な経験機会を得る

従業員エンゲージメントの強化

エンゲージメントサーベイの実施

ロームでは、「企業が掲げるビジョンを、従業員が理解・共感し、その達成に向けて、個々の能力を自発的に発揮する従業員」を増やしていくことを目指し、2021年度より、それらについての従業員の理解度、共感度、そして行動意欲を測るエンゲージメントサーベイをグループ全体で実施し、「従業員エンゲージメントスコア」を重要指標として非財務目標に設定しています。

今後も、優秀人財が生き活きと活躍できる舞台を整えていくため、エンゲージメントサーベイを活用し、組織のあるべき姿と現状・課題のギャップを把握の上、効果的なエンゲージメント向上施策に取り組んでいきます。

2021年度エンゲージメントサーベイ回答実績（ローム単体）

年度	対象者数	回答者数	回答率	スコア
2021年度	3,625	3,606	99.0%	76.0%

2022年度エンゲージメントサーベイ回答実績（ワールドワイドグループ会社32社（ローム単体除く））

年度	対象者数	回答者数	回答率	スコア
2022年度	19,761	17,743	90.0%	91.0%

※「目標達成に向けた高い貢献意欲や組織に対する強い帰属意識」に関する設問に対し、好意的な回答を行った従業員比率をスコアとして表記しています。
※ロームでは、WTW（ウイリス・タワーズワトソン）の従業員エンゲージメント調査を通して、エンゲージメントスコアを管理しています。

人財への取り組み

安心して働ける職場づくり

一人ひとりがそれぞれのライフスタイル・ライフステージに合わせて柔軟に働くことができるよう諸制度の導入を行っています。育児・介護休暇の充実に加え、勤務地変更制度等を通じて、安心して働き続けることができる環境づくりにも注力しています。

社長との座談会の実施

エンゲージメント向上に向けた取り組みの一つとして、2021年度から社長との座談会を実施しています。2022年11月から2023年6月にかけて計27回開催し、205名が参加しました。また、対話への理解を深め、職場での実践を促進するため、新たな取り組みとして、管理職を対象に対話のワークショップを計

ダイバーシティ推進

ロームは、世界各地に生産・販売拠点を有しており、従業員の国籍もさまざまです。多様なバックグラウンドを持つ従業員が集まり、チームワークを発揮することが企業のイノベーションにつながり、さらに社会課題の解決及び企業価値向上に貢献できるとの考えから、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に努

女性活躍の推進

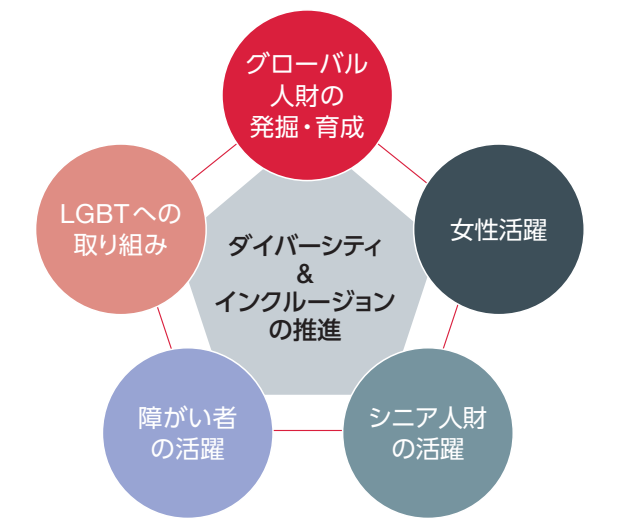
ロームでは、持続成長する上で重要な経営課題に「ダイバーシティの推進」を特定し、中期経営計画とその達成目標では、女性のキャリア形成促進と女性、外国人のマネジメント層への登用を掲げています。女性が活躍することで、優秀な人財の確保につながるだけでなく、男性とは異なる目線からの問題把握・解決といった「成果の向上」、ロールモデルの存在による若手女性社員の「キャリアアップイメージの向上」、性別に関係なく活躍できる企業風土の形成による「企業文化の改革」など、さまざまな効果が期待できます。

また、2021年5月に、「2025年度にロームグループ全体の女性管理職比率を15%以上にし、女性または外国人の本社役員比率を10%以上にする」という目標を掲げました。今後も研修機会の充実や従来の制度改定、新制度の導入などを進め、目標達成に向けて取り組んでいきます。

また、従業員エンゲージメントの向上のためには、従業員が心身ともに健康であり、安心して働くことが大前提です。各職場で心身の健康が損なわれることがないよう、ハラスメント等の未然防止に加え、従業員への健康投資を積極的に行うことで、一人ひとりの健康を担保し、組織の活性化につなげていきます。

29回開催し、344名が参加しました。今後も、経営陣との直接の対話の機会を設け、各職場での対話の促進をサポートすることで、持続的な成長を実現できる企業風土の醸成を推進していきます。

めており、下記の5つの分野に注力しています。特に、意思決定の場面においては、同質性に依存するのではなく、多様な考えを取り入れることこそが、優位性を高めるために必要なことだと考えております。



シニア人財の活躍

働く意欲と能力を持つシニア層が活躍できるような環境づくりは、労働力確保の観点からも非常に重要です。シニア層の従業員が長年のキャリアで培った経験、スキル、社内外における人脈など

障がい者の活躍

ダイバーシティ&インクルージョンを推進するにあたり、障がいを持つ従業員が活躍できる職場環境の実現を目指して、積極的に障がい者雇用・活躍推進に取り組んでいます。2023年3月時点の雇用

従業員の健康と安全の確保

安全な職場の確保

安全衛生マネジメントシステム運用状況の強化とリスク低減を目的とし、ローム本社による統括安全衛生監査を実施しています。第三者の目で生産拠点を確認することにより、リスクの抽出漏れや安全管理レベルに偏りが発生することを防止しています。

協力会社との安全衛生活動

事業に関わるすべての人々にとって安全な職場を実現するには、従業員はもちろん、協力会社の人々の安全を守り、快適かつ安心して働くことができる職場環境を整備していかなくはなりません。ロームでは、構内で働く協力会社と共同で、右記の取り組みを行っています。

の資産は、ロームにとっても貴重な財産であり、今後、更にシニア層が活躍できる環境を整備することで、大きなアウトプットを継続して生み出せるような組織体制の強化を図っていきます。

率は、自動車関連市場などを中心に半導体市場への強い需要があり、その供給に対応していくため全体の雇用者数が増加したことが影響し、グループ全体で2.29%(法定雇用率:2.30%)となりました。

2022年度は、国内・海外の生産拠点計8拠点で安全監査を実施し(海外拠点はリモート監査を実施)、抽出したリスク及び課題については計画的に是正・確認を進めています。

- ・安全衛生パトロール、産業医パトロール、現場責任者パトロールを定期的に実施
- ・消火器訓練、地震想定避難訓練、薬液・ガス漏れ夜間避難訓練を実施
- ・KYT(危険予知訓練)活動、小集団活動、5S活動、提案活動の各活動を実施
- ・化学薬品取り扱い講習会を実施(現場講習及びオンラインでの視聴)

また、改善活動を促進するため、優れた協力活動を表彰する表彰制度を設けています。

社員コラム

海外社員の専門能力開発制度の拡充に期待

私はROHM Semiconductor Singaporeのユーロ／アメリカ営業本部で、アシスタント・ジェネラル・マネージャーとして非日系顧客の開拓を担当しています。人とコミュニケーションをとること、交渉というチャレンジが好きなことから、営業職を志望して仕事を探していたときにロームと出会いました。

ロームにとっての品質とは、製品だけでなく、社員やサービスも含まれています。そのため、安定したサプライチェーンの確保や環境への影響を最小限に抑えるよう努めるなど、事業活動全体で品質の向上に重点を置いています。また、社員を大切にし、多様性を尊重する企業文化を醸成しており、チームワークを重視し、個人に成長の機会を提供していると感じています。加えて、ワーク・ライフ・バランスを奨励し、仕事と家庭が両立できるようフレックスタイム制を導入して、ワーキングマザーが仕事を続けることや、積極的な社会参加も可能にしています。また、私はロームがダイバーシティを推進し、グローバルでの女性管理職比率の向上を目指していることを素晴らしいと思っています。

ローム本社は、改善と革新を常に重視し、社員の継続的な学習と専門的な能力開発にも重点を置いていると思います。私は、海外の社員の専門能力開発にも、本社と同様にコミットすることを期待しています。今後もロームが人的資本を重視し、その価値向上とモチベーション向上を図る取り組みを通じて、グローバルメジャーとなることを願っています。



ROHM Semiconductor Singapore
Euro American Sales Division
Assistant General Manager

Kelly Ang

対談：人財への取り組み



ロームの持続的成長を支える 人財戦略の在り方

取締役
上席執行役員 CTO
立石 哲夫

社外取締役（新任）
井上 福子

2030年グローバルメジャー実現に必要な人財像とその人財の保持育成に向けた取り組み

立石 グローバルメジャーを目指すには、グローバルで活躍できる人財が自然と育っていく風土・環境を醸成することが大事だと思っています。ロームは多くの海外関係会社と共に、「ONE ROHM」として一つになろうとしています。そのためには、日本と海外の営業組織は同じチームの一員として対等に仕事をし、また、日本のFAE*と海外の開発者や技術者とも、一つのチームとして協力する環境を作っていかなければなりません。さらに、日本から海外へ積極的に人財を送り出し、海外関係会社の人財を日本で受け入れるなどの取り組みを続けることで、地域の枠に捉われないグローバル人財が育っていくことを期待しています。

井上 私は長く外資系企業や国際機関でグローバルな人事に関わってきました。現在は大学で人的資源管理やリーダーシップ、組織マネジメントなどを教えています。その観点から、ロームが「経営基本方針」の中で「広く有能な人材を求め、育成し、企業の恒久的な繁栄の礎とする」ことを定めていることを素晴らしいと思っています。グローバル人財に関しては、立石さんのおっしゃる人財が育っていく風土・環境の仕組みを作ることはとても重要だと思いますし、現在行われているうまくいっている取り組みを続けていくことは重要だと思います。それに加えて、経営



日本と海外の人財が「ONE ROHM」として互いに協力し合う環境を醸成します。

戦略に基づき人的ポートフォリオを構築することも必要だと思います。グローバルメジャーを目指す上で重要かつ戦略的なポジションを特定し、どのようなスキルを持った人がどこにいつどの程度必要なのかを明確にするとともに、国内国外を問わずどこにどのような人財がおられるのかを可視化し、必要なマッチングをしていくことも重要だと思います。さらに、会社が期待するグローバル人財像を社員の皆さんにお伝えしていくことも重要だと思います。

立石 人財の育成環境が重要なのは、働いている人が幸福を感じられなければ、会社から去ってしまうからです。グローバル人財を育成し、その人財を保持できる会社になるには、互いの考え方や文化の違いを許容できる企業風土を醸成しなくてはなりません。また、グローバル企業であるためには、日本の組織と海外の組織が適宜交流し、連携することが必要だと考えています。現在、役員間の議論では育成を目的とした配置転換や、若手社員に積極的に海外勤務経験を積ませるなどのジョブローテーションを検討しています。

井上 社員の皆さんが、会社の仕事をするなかで働きがいを感じて日々過ごしていただけるのが大切なことと思っています。一方、働く人の価値観は多様化しており、働きがいについても一筋縄ではいきません。例えば、日本と他国を見てみると、海外企業の多くはジョブ型雇用で、基本的に全員が特定分野のプロ、高度専門人財になることを目指しているといってもよいでしょう。グローバルメジャーとなれば、海外の同業他社にいる、そうした高度専門人財と競えるほどの専門性を培う必要があり、これまでの日本の企業に多かったローテーションで人財を異動させるゼネラリスト育成方式では、太刀打ちできなくなる懸念があるのではないのでしょうか。

立石 確かにゼネラリストだけではその通りだと思います。ただ、海外の企業でも、幅広い知識を持って専門家と専門家をつなげる役割を持つ高度な技術者がいます。そのような横のつながりを強化できるゼネラリストがいることで組織を有機的に結合し、業務効率を高めています。ロームには既にこういった人財がいますので、ここに高度な専門性を持つ技術人財の専門家を増やしていくことで強い組織ができ上がると考えています。そういった専門家の育成を加速するため、2019年度に「スペシャリスト職制度」を導入しました。これは、キャリアパスを複数の選択肢から自分の意思で選ぶことができ、働き方の多様化を推進する施策でもあります。各自が意思に沿ったキャリアを選ぶことで、より働きがいのある職場環境を実現することを目指しています。今後、同制度により社内の専門家がが増えていけば、海外や他社から専門人財を採用した際にも、すぐ最適なポジションに配置できる組織体制を実現できると考えています。

チャレンジを生み出す企業風土の醸成に向けて

立石 ロームは元来、「出る杭を打たない」風土を持つ会社です。専門性の強化に向けて、経営側からもチャレンジを推奨し、会社としてサポート体制を整えています。しかし、中国やインドなどの海外に比べると、日本は文化的な特性から積極的に専門性を突き詰める傾向が低く見えます。海外社員と話をすると、自分のキャリアアップに対する意識がとても高いことに驚かされます。専門性を高めることで自身のアイデンティティをどうアピールするかをしっかりと考えています。

井上 確かに海外では、周囲と自分の意見が違っても自分の意見を堂々と主張する人が多い気がします。それは、経験や考え方が違うから、自分は人とは違った貢献ができると思っているからかもしれません。まさにダイバーシティなのですが、こういったばらばらな意見をうまく統合するには、彼らの強みを生かしそれを組織の力にしていけるインクルージョン力とでもいうものが必要です。違いをよく認識し、高度な専門知識を持つ人財を、彼らと同等の知識はなくともチームとしてまとめるマネジメント手腕が、グローバル経営を進めていくリーダーには重要だと思います。

立石 もう一点意識しているのは、イノベーションは、非連続な技術から起こることです。革新的な技術は従来の延長線上からどこか連続性が切れていて、そうした技術や視点を持っている人財の失敗を許容できる文化が必要です。一方で、ペー

高度な専門知識を持つ
多様な人財をまとめるマネ
ジメント手腕が重要です。



井上 今後の技術の発展とともにエンジニアの専門分野の細分化が進み、その分野での先端性は更に重要になっていくと思います。ロームのスペシャリスト職制度も、日本国内だけでなく、海外の人財とも渡り合える高度専門人財の育成につながると期待しています。また、海外では日本以上に学歴が重視され、博士号を取得していることが高度の専門性を持っていることの証になっているので、ロームでも博士号取得のサポートや、博士号を持つ人財の採用を推進していくことが必要だと思います。

※FAE: Field Application Engineer。顧客への製品、各種アプリケーションへ技術サポートを行うエンジニア

スとなる連続性のある技術をキープして従来の製品の延長線上の開発を進める人財というのももちろん必要で、研究開発を考える際は、双方のバランスが大事だと考えています。

井上 これまでの経験値では推し量れない新しい技術や異文化に対してオープンになること、それに興味を持って面白がり、創造的に考えることができる人財を期待したいところです。立石さんのおっしゃるとおり、イノベーションには非連続性が必要であることを意識する心掛けが必要だと思います。

立石 同質性を好む文化のある日本では、心掛けから始めるのもいいかもしれません。従業員エンゲージメントを高めるためには、そうした会社の方向性をしっかり説明し、理解・共感してもらうことが重要です。従業員がその方向性に共感し、会社の成長に貢献することで自己実現を実感し、さらにその成果や貢献を認められることが、エンゲージメントを高めることにつながると考えています。

井上 働く人はどこで働いているにせよ、理解と共感、そして貢献が認められることを重視していると思います。ロームという会社を好きになり、良い会社だと広めてくれることが相乗効果を生み、海外にまで波及すれば、本当のグローバルメジャーになっていくのだと思います。

環境への取り組み

ロームでは、自然環境との調和、すなわち自然の再生能力・浄化能力と経済活動のバランスが取れた状態を目指した企業活動こそが持続可能な社会を実現するものと考えています。環境配慮型製品や生産活動における環境負荷の削減、資源の有効活用などを通して、環境課題への取り組みを強化しています。

環境マネジメント <https://www.rohm.co.jp/sustainability/environment>

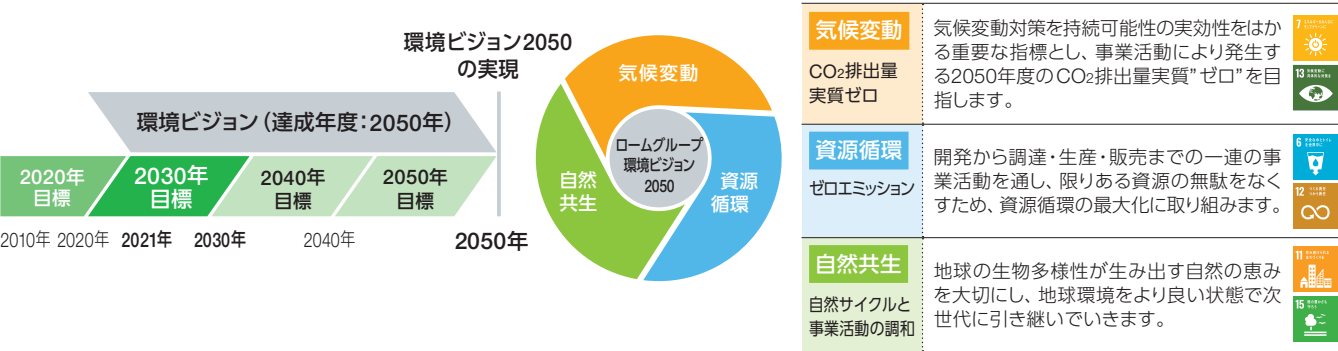
マテリアリティ	気候変動への対応	資源の有効活用	持続可能な技術の強化、革新的な製品の開発、供給
	・GHG排出量削減 ・エネルギー消費量削減 ・再生可能エネルギーの導入促進	・水資源の削減 ・廃棄物量の削減	・省エネ製品の開発、市場への供給による貢献 ・小型化製品の開発供給による貢献 ・機能安全を追求した製品の開発供給による貢献

	2022年度の実績	KPI
気候変動への対応	・GHG排出量は2018年度実績より21.8%削減 ・GHG排出量原単位は2018年度実績より38.6%削減 ・再生可能エネルギー24%導入済	・GHG排出量を2018年度比50.5%削減する(2030年度目標) ・GHG排出量原単位を2018年度比45%削減する(2030年度目標) ・導入比率100%を目指し、再生可能エネルギー化を推進する(2050年度目標)
資源の有効活用	・水の回収・再利用率は2019年度実績より1.2%向上 ・再生資源化率は国内海外連結で98.5%	・水の回収・再利用率を2019年度実績より5.5%向上する(2030年度目標) ・国内海外連結で再資源化率ゼロエミッションを目指す(2030年度目標)

「ロームグループ環境ビジョン2050」

人間の経済活動が地球に負の影響を及ぼし、気候変動問題や資源の枯渇問題、生物多様性の損失などの問題がますます深刻化しています。地球環境をより良い状態で次世代につないでいくことを示すため、2021年に「ロームグループ環境ビジョ

ン2050」を掲げました。気候変動・資源循環・自然共生を取り組むべき3つの重要テーマとし、中間ステップとなる2030年度目標も定めました。達成の2050年度に向け、環境課題の解決に取り組んでいきます。



2030年度中期環境目標達成に向けた取り組み

2030年度の目標として次の4項目を含む取り組みを進めています。

GHG排出量50.5%削減(2018年度比)

2022年度は2018年度実績より21.8% GHG 排出量（スコープ1、2）を削減し、8,921t-CO₂となりました。タイの工場におい

て高効率チラーへの更新により年間のCO₂排出量を549t-CO₂削減したほか、ラピスセミコンダクタ株式会社宮崎工場（以下、ラピス宮崎）において高効率の貫流ボイラーに更新し、重油使用量を削減するとともに年間のCO₂排出量を326t-CO₂削減しました。

2050年度までに再生可能エネルギー導入比率100%へ向けて推進

2030年度までの具体的な再生可能エネルギー導入計画を策定しており、段階的に導入を進めています。2022年度は、主要生産拠点であるタイ工場の100%再エネ化を実施し、全電力に占める再生可能エネルギー比率は2021年度比18ポイント増の24%となりました。2023年度からはフィリピン工場も再生可能エネルギー100%とする予定であり、再生可能エネルギー比率は43%を目指しています（2022年度比19ポイント増）。

廃棄物ゼロエミッション化

2022年度は、硫酸の廃液の有効活用の推進などにより国内連結ではゼロエミッションを維持し、海外連結では95.9%（国内海外連結：98.5%）となりました。

	2022年度の実績	KPI
持続可能な技術の強化、革新的な製品の開発、供給	売上高 5,078億円	社会貢献の総量として売上高6,000億円以上を達成する(2025年度目標)

環境に配慮した製品の開発事例：リチウムイオン電池用電池監視LSI

昨今、リチウムイオン電池はモバイル機器をはじめ、電動工具、コードレス掃除機等さまざまな製品の省エネ・小型化に必要不可欠となっています。またカーボンニュートラルを実現するために、蓄電装置、電動モビリティ等の高容量なアプリケーションでも急速に普及しています。一方で、リチウムイオン電池は、安全性の維持や性能劣化を防ぐため、過充電、過放電にならないよう電圧や電流、温度を監視して使用する必要があり、この役割を担っているのが電池監視LSIです。ラピステクノロジー株式会社（以下、

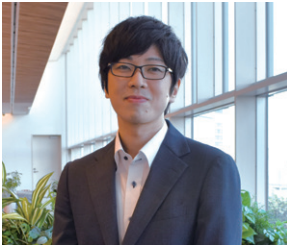
ラピステクノロジー）では、2008年から電池監視LSIを開発しています。ラピステクノロジーの電池監視LSIは、多くのスタックされた電池セルを測定するため高耐圧素子を使用する特長があり、ラピス宮崎工場の高耐圧プロセスを使用しています。ラピステクノロジーでは、16セル対応の電池監視LSIや、電池監視LSIとの通信に絶縁部品を不要とするハイサイドNMOS-FETドライバ内蔵電池監視LSIを業界で初めて量産化するなど、顧客のアプリケーションに最適な電池監視LSIを開発しています。

未来への挑戦

▶▶ リチウムイオン電池の更なる安全性の向上に向けて開発を推進

カーボンニュートラルを目指す世の中で、電池リユースの普及により更に電池市場は拡大が予測されており、リチウムイオン電池監視LSIへの安全性に対する要求も今まで以上に高まっています。お客様からは、リチウムイオン電池の性能を最大限に引き出すために、低消費電流化、高精度な電池残量測定、保護機能の充実化などのご要望をいただいています。現在、残量測定を更に高精度・低コストで実現するため、ラピス宮崎の高耐圧プロセスで培った設計技術と、高性能な高耐圧素子を取り揃えたローム浜松のプロセスを融合した電池監視LSIを開発しています。また、お客様と定期的に技術交流会を実施し、お客様の困りごとに対して技術的な提案を行っています。最近では、電池の劣化測定方式の妥当性を評価しており、ロームの新技術を取り入れた電池劣化の予測を提案し、お客様の意見を反映しながら実現化を検討中です。また、ラピステクノロジーでは、製品の機能向上に加えて、数年前より技術者の機能安全エンジニアの資格の取得を推進しています。

このような取り組みにより、電池監視LSIの製品ラインアップの拡充と機能の向上を実現することで、リチウムイオン電池の安全性の更なる向上に貢献します。



ラピステクノロジー株式会社
LSI事業本部 ASSP事業部開発T
電池監視LSI開発G グループリーダー
菊田 博之

TCFD 提言に基づく情報開示

ロームは2021年9月に気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures、以下、TCFD) の提言に賛同しました。「ロームグループ環境ビジョン2050」の目標を達成するため、環境負荷軽減への取り組みを促進するとともに、気候関連のシナリオ分析に基づく戦略のレジリエンス (強靱性) を含め、より透明性の高い情報開示に注力します。

TCFD フレームワークに基づく情報開示 https://www.rohm.co.jp/sustainability/environment/climate_change_measures

ガバナンス

2021年4月、地球環境課題に対する企業の社会的責任を果たすため、「ロームグループ環境ビジョン2050」を制定しました。また、2021年5月に発表した中期経営計画“MOVING FORWARD to 2025”においても、マテリアリティの一つとして「気候変動への対応」を挙げています。

ロームでは、代表取締役社長が気候変動問題に対する最高責任と権限を有し、気候変動問題への対応は、代表取締役社長から任命されたサステナビリティ担当役員が委員長を務めるEHSS※統括委員会において審議、決議される体制を構築しています。その傘下には8つのマネジメントシステムを設けており、その一つである環境マネジメントシステムを担当する環境保全対策委員会は、事業本部責任者を委員長とし、積極的に気候変動への対応に取り組んでいます。委員会では、2030年中期環境目標を作成するとともに、その達成に向けた環境マネジ

メントの進捗状況や再生可能エネルギーの導入などを含む気候変動問題への対策に関する課題について審議しています。また、監査等委員である取締役は、EHSS統括委員会及び毎月開催される環境保全対策委員会に出席し、代表取締役社長を中心とした環境マネジメント全体の執行状況を継続的に監視・検証しています。

また、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めるため、取締役に対する業績連動型譲渡制限付株式報酬制度において、「GHG排出量」を業績評価指標の一つに採用しています。

推進体制 <https://csr.rohm.com/jp/environment/#anc-04>

※ EHSS (Environment, Health and Safety, Sustainability) 統括委員会: 8つの下部マネジメントシステム (環境、安全衛生、労働、倫理、情報、サプライチェーン、品質、リスク管理BCM) を司り、それぞれのPDCAが適切に回っているかを確認する経営の執行責任者により構成された会議体

戦略 (シナリオ分析)

ロームでは、「ロームグループ環境ビジョン2050」に基づき、半導体製品の効率改善や環境配慮型の事業体制構築などの気候変動対策を加速させるため、国際エネルギー機関 (IEA) や国連気候変動に関する政府間パネル (IPCC) などが公表しているシナリオを参考にしながら、気候変動が自動車・産業機器・民生機器その他というすべての分野の事業活動に与える影響を分析しました。具体的には、社会全体が脱炭素に向けて変革を遂げ温度上昇の抑制に成功する「1.5℃/2℃シナリオ」と、経済

発展を優先し世界の温度上昇とその影響が悪化し続ける「4℃シナリオ」のそれぞれについて、2050年の気候変動がロームを取り巻くステークホルダー (政府・金融機関・投資家・サプライヤー・顧客・新技術) とその事業活動に関係するバリューチェーン (コーポレート・研究開発・調達・製造・販売) にどのような影響を及ぼすのかを検討しました。

(→65ページ参照)

なお、シナリオ分析の参考情報は以下のとおりです。

	シナリオ	参考情報
移行リスク 機会	1.5℃/2℃シナリオ	Sustainable Development Scenario (SDS) ※1 Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE) ※1
	4℃シナリオ	Stated Policies Scenario (STEPS) ※1
物理リスク	1.5℃/2℃/4℃シナリオ	代表的濃度経路 (RCP) ※2 共有社会経済経路 (SSP1/5) ※2

※1. 出典: IEA [World Energy Outlook (WEO) 2021]

※2. 出典: IPCC [第5次評価報告書]

リスクと機会別財務インパクト

区分		項目	重要度※1	発生時期※2	事業活動に対する財務的なインパクト			今後の対応策
					影響項目	1.5/2℃影響度※3	4℃影響度※3	
移行リスク	政策・法規制	カーボンプライシング導入によるコスト増加	高	中・長期	コスト	中	中	●継続的なPFC除害装置設置の拡充 ●工場付帯設備の省エネ/高効率化活動の継続 ●太陽光発電システムの導入（マレーシア） ●国内外製造拠点での使用電力100%再生エネ化 ●生産拠点におけるオール電化の範囲拡大 ●契約方法の見直しによる、資材調達の安定化 ●株主との会話を通じた開示内容の継続的更新及び高度化 ●CDPへの継続的回答
		省エネ・GHG排出削減に向けた取り組み施策によるコスト増加	高	短・中期	コスト	小	—	
	技術	市場競争力維持・向上のためのR&Dコスト増加	低	短・中期	コスト	中	—	
		生産量増加・生産設備の移行に伴う設備投資コスト増加	低	短・中期	コスト	小	—	
	市場	顧客の需要変化による売上高減少	中	短・中期	売上高	中	—	
		気候変動に伴う社会変化による需要減	低	短・中期	売上高	—	—	
		社会全体での電力需要拡大による電力コスト増加	中	短・中期	コスト	中	—	
		希少金属などの資源不足に伴う材料調達コスト増加	中	短・中期	コスト	中	小	
	評判	気候変動対応が不十分なことによる顧客からの評判低下	低	短・中期	コスト	—	—	
物理リスク	急性	風水害の激甚化による生産設備の損害や生産停滞	中	中・長期	売上高	小	中	●一次仕入先のデータベース化（100%網羅） ●補助材料の複数購買化 ●二次仕入先までのデータベース化拡大 ●有事の際の調達指針に関する仕入先との合意 ●基板での代替生産ネットワークの確立 ●供給責任を果たすため外部委託及び他拠点生産化の拡大検討
		サプライチェーン被害による原材料調達の停滞	中	短・中期	売上高	中	中	
		自然災害への対策強化に向けたコスト増加	低	短・中期	コスト	—	中	
	慢性	気温上昇によるエネルギーコスト増加	低	中・長期	コスト	小	小	
機会	製品とサービス	顧客の省エネ・GHG削減に寄与する製品の需要増	高	短・中期	売上高	大	—	●半導体技術を有する人材の確保 ●LCAをはじめとした科学的手法や各種の算定ツールの活用 ●小型化などのアピール ●EV市場に向けたSiC関連製品の販売強化
	市場	新規市場への参入による収益増加	中	中・長期	売上高	—	—	
		異常気象などの環境変化に伴う自社製品の需要増	中	中・長期	売上高	—	小	
			顧客・投資家の評判の獲得による収益増加	高	短・中期	コスト	—	
	資源の効率性	省エネ推進によるコスト減少	高	短・中期	コスト	—	—	
	エネルギー源	GHG排出削減達成によるコスト抑制・カーボンクレジット売却益獲得	低	中・長期	売上高	—	—	
	強靱性	レジリエンスの強化による販売量維持・増加	低	中・長期	売上高	—	中	

※1. 重要度: 「高」「中」「低」の程度は、気候関連のリスクと機会の「発生可能性」と「影響の程度」を勘案して評価しています。

※2. 発生時期: 「短期」は2022～2025年、「中期」は2026～2030年、「長期」は2031～2050年での発生を見込んでいます。

※3. 影響度: 「小」は10億円以内、「中」は10億円超100億円以内、「大」は100億円超の財務的なインパクトを見込んでいます。なお、試算が困難であるリスク・機会の影響度については、項目における定性評価にとどめ、「—」として表示しています。

TCFD 提言に基づく情報開示

ロームでは、特定されたリスク・機会とそれらの影響に鑑み、種々の対応策を講じることにより経営の強靱化を図っていきます。具体的には、リスク低減のため、サプライヤーを含めバリューチェーン全体におけるGHG 排出量の削減に向けた取り

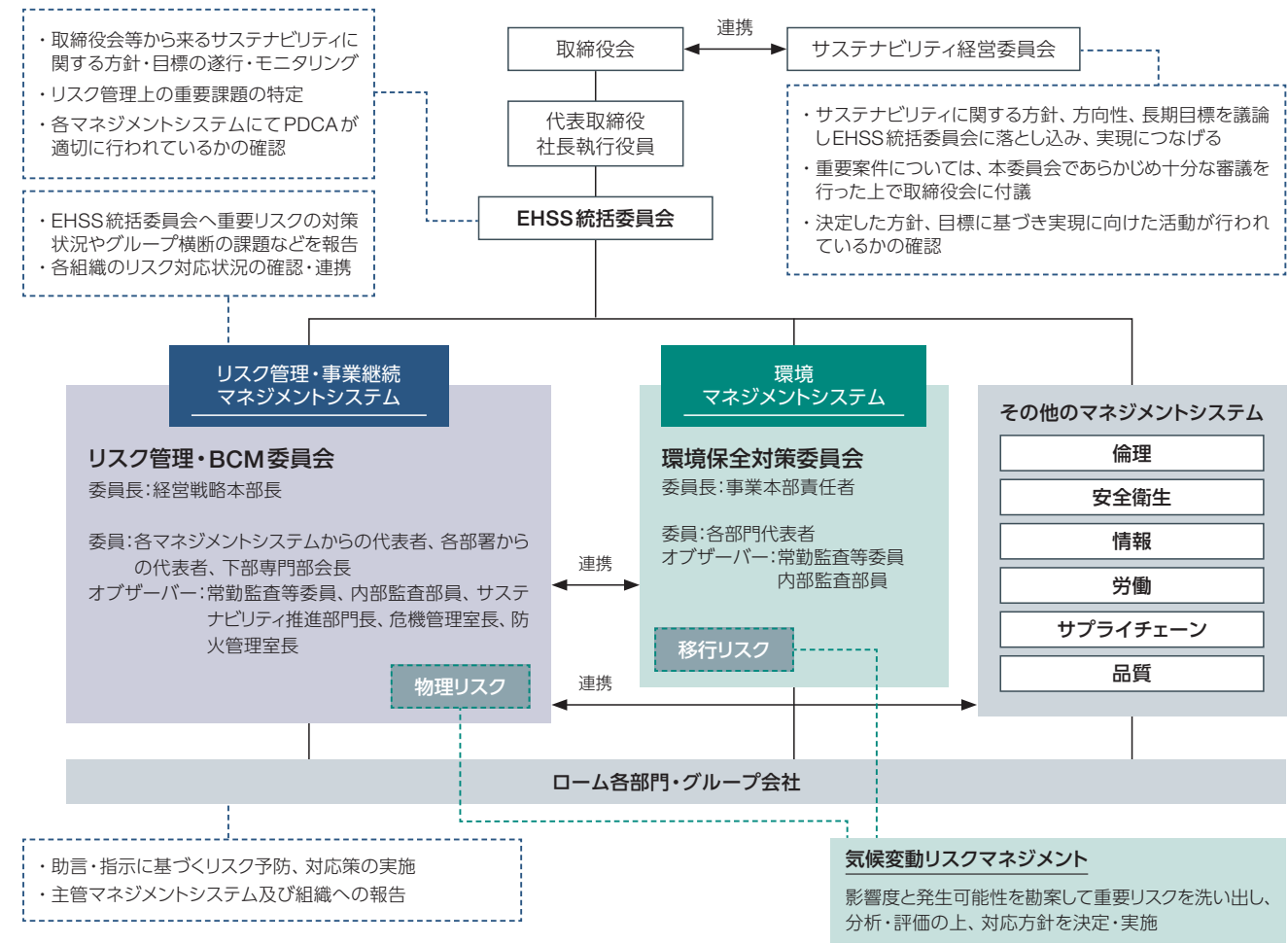
リスクマネジメント

ロームでは、EHSS 統括委員会の傘下のリスク管理・事業継続マネジメントシステムにおいて、事業継続に関わるすべての重要なリスクを統括管理しています。中でも、著しいリスクに特定された「気候変動」について、2021年度には、全社、グループを巻き込んだプロジェクトを立ち上げ、TCFDのフレームワークに沿って複数のシナリオにおけるリスクを抽出・分析しています。この「気候関連」のリスクを物理リスクと移行リスクに分類し、物理リスクに関してはリスク管理・事業継続マネジメントシステム、移行リスクに関しては環境マネジメントシステム

組みを継続的に実施するとともに、BCP対策の強化などを推進していきます。また、特定された機会の最大化を図るため、EV向け部品などの脱炭素化に寄与する製品や空調向け製品の研究開発・販売などを強化していきます。

が主体となり、事業部を含む全社各部門が横断的に参画するリスク管理・BCM委員会及び環境保全対策委員会がその影響度と発生可能性を勘案して重要リスクを洗い出し、分析・評価の上、対応方針を決定・実施する体制を構築しています。さらに、両委員会は、リスク管理体制の監督や各マネジメントシステムの責任者がEHSS統括委員会へ報告するとともに、リスクが顕在化した場合に備えた事業継続計画(BCP)の策定とグループ全社への周知徹底を図っています。

リスクマネジメント体制



指標と目標

ロームは、2021年4月に策定した「ロームグループ環境ビジョン2050」に基づき国内外で環境経営を推進しており、2050年度までに「GHG排出量実質ゼロ」及び「ゼロエミッション」を目指しています。また、中期経営計画“MOVING FORWARD to 2025”において、「国内外の全ての事業活動で使用する電力を2050年度に100%再生可能エネルギー電源由来とする」計画を公表しました。

現在、この中期経営計画に基づき、再生可能エネルギーの導入量を段階的に引き上げており、事業活動で使用する電力における再生可能エネルギー導入比率を2030年度に65%、2050年度に100%達成を目標としています。

2030年度環境目標は、「ロームグループ環境ビジョン2050」に掲げる「気候変動」、「資源循環」、「自然共生」の3つの重点課題ごとに策定しました。

「気候変動」については、「事業活動に伴うGHG排出量(スコープ1、2)を2030年度に2018年度比で50.5%以上削減する」、「GHG排出量原単位(スコープ1、2)を45%以上削減

する」、「販売した製品の使用による排出量(スコープ3:カテゴリー11)を2030年度に2018年度比で15%以上削減する」という目標を定めています。

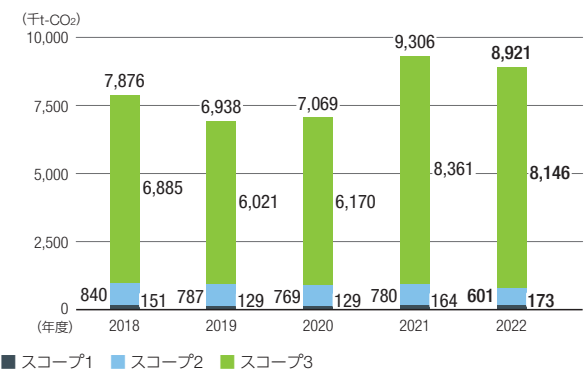
これらの目標が、パリ協定の「2℃目標」を達成する上で科学的な根拠がある(1.5℃水準)と認められ、2022年2月に「SBTi (Science Based Targets initiative)」より認定を取得しています。

また、2022年4月には、事業で使用する電力を100%再生可能エネルギーとすることを目指す国際企業イニシアティブ「RE100 (Renewable Energy 100%)」に加盟しました。

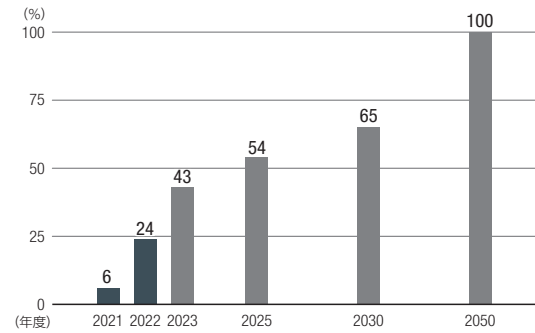
さらに、気候変動のみではなく、水の回収率の向上や廃棄物排出量原単位に関する目標を掲げて、資源循環の推進などにも取り組んでいます。



CO2排出量推移



100% 再生可能エネルギー化までのアプローチ



再生可能エネルギーの導入実績・計画

導入実績		導入計画	
2017～2022年度		2023～2026年度	2027～2030年度
・ローム・アポロ筑後工場	・ローム・アポロ(株)(行橋工場)	ROHM Electronics Philippines, Inc. (フィリピン工場)	残りの海外生産拠点及び国内生産拠点に順次導入予定
・SiCrystal GmbH	・ローム・アポロ(株)(長浜工場)	ROHM Mechatech Philippines, Inc. (フィリピン工場)	
・新横浜駅前ビル	・ローム・ワコー(株)の一部	ROHM-Wako Electronics (Malaysia) Sdn. Bhd. (マレーシア工場一部)	
・京都駅前ビル	・ローム本社の一部		
・ローム浜松の一部			
・ROHM Integrated Systems (Thailand) Co., Ltd. (タイ工場)			

サプライチェーンへの取り組み

変化の激しい事業環境下で多様な事業リスクが想定されるなか、ロームが掲げる「品質第一」の企業目的を実現するためには、原材料の調達段階における安定的な品質及び供給体制の確保や、信頼できるサプライヤーとの協力関係の構築が重要です。ロームは、適切なサプライヤーの選定及びCSR調達の実践を通じて、サプライチェーンの維持・強化を図っています。

サプライチェーンマネジメント <https://www.rohm.co.jp/sustainability/supply-chain>

マテリアリティ

■ 持続可能なサプライチェーンマネジメント

・BCM体制の強化 ・グリーン調達の推進 ・CSR調達活動の推進

▶ 2022年度の実績・KPI P24

推進体制

ロームはサステナブルなサプライチェーン構築のため、独自のサプライチェーンマネジメントシステムを運営しています。本システムはEHSS統括委員会*の下部組織に設けられ、サプライチェーンリスクを適切に管理する役割を担います。委員長は

執行役員が務め、下部組織であるサプライヤー管理専門部会がサプライチェーンリスクの管理を行っています。

* EHSS (Environment, Health and Safety, Sustainability) 統括委員会: 8つの下部マネジメントシステム(環境、安全衛生、労働、倫理、情報、サプライチェーン、品質、リスク管理・BCM)を司り、それぞれのPDCAが適切に回っているかを確認する経営の執行責任者により構成された会議体

サプライヤーとの取り組み

持続可能な調達を推進するにはサプライヤーとの信頼関係・協力関係が欠かせません。ロームでは、サプライヤーとの密なコ

ミュニケーションを図るとともに、評価・監査プログラムを通して双方の関係強化を図っています。

評価・監査プログラム	
1.活動総合評価	① 製品品質、② 納期、③ 価格、④ 供給の継続性 ※ BCP取り組み評価、外部評価機関による財務評価 ⑤ 以下に示すCSR調達セルフアセスメント結果
2.CSR調達セルフアセスメント	RBA行動規範に準じた「労働(人権を含む)」「安全衛生」「環境」「倫理」「マネジメントシステム」とロームの独自項目である「情報セキュリティ」「調達BCP」「物流」に関して自己評価。サステナビリティハイレスクサプライヤーと認定されたサプライヤーについては、それぞれは正処置・改善支援を実施。
3.CSR調達監査	サプライヤーとの対話を通じて、ロームの方針やCSR調達に関する考え方、環境や安全・人権への配慮の重要性、及び活動内容の理解・賛同を目的に、セルフアセスメント内容の確認、工場確認の上、必要に応じて改善を要請。
4.調達BCP	「安定供給」を行う上でのリスクとその影響度を評価し、特定した重要なリスクに対して四半期ごとに対応状況を確認。

1.活動総合評価

サプライヤーの製品品質・納期・価格・BCPの取り組み状況や次項のCSR調達セルフアセスメントの結果も含めて活動を総合的に評価し、フィードバックしています。活動総合評価は、選定時及び契約締結時と、継続サプライヤーに対しては年1回のタイミングで実施されます。基準として決めた点数を獲得できない場合は契約から除外されます。

■ 2025年度までに年間購入金額の90%を占めるサプライヤーすべてに活動総合評価を行うという目標を設定し活動しており、2022年度の実績は95.4%となりました。

活動総合評価実施社数			
年度	2020	2021	2022
評価社数(ローム単体)	242	205	203
評価社数	-	-	1,549

■ 重要なサプライヤー*に対して、2025年度までに活動総合評価を100%実施を目標としていましたが、2021年度で達成しており、今後も維持する方針です。

* 重要なサプライヤー <https://www.rohm.co.jp/sustainability/supply-chain/communication#anc03>

2.CSR調達セルフアセスメント

サプライヤーにセルフアセスメントを依頼しており、自己評価に基づいてランク分けをするとともにESGリスクの特定などを行っています。重要なサプライヤーはBランク以下、それ以外のサプライヤーはCランク以下をサステナビリティハイレスクサプライヤーと認識しており、該当のサプライヤーに対しては改善支援を行います。2025年度目標は、年間購入金額の90%を占めるサプライヤーすべてで評価B以上を獲得するとしています。2022年度の実績は、1,848社(前年度比245社増)にアセスメントを依頼し、評価B以上の割合は78.3%となりました。なおロームでは、バイヤー及び社内関係者を対象に、CSR調

3.CSR調達監査

ロームでは、重要なサプライヤーを対象に3年間で最低1回監査を行っています。監査はCSR調達担当者による第三者監査形式で、オンサイトまたはオンラインでのドキュメント確認や工場・寮の確認を行います。CSR調達監査は実態把握だけではなく、サプライヤーへロームの方針やCSR調達に関する考え方を伝えるとともに、サプライヤーとのCSR活動について相互に理解を深めるトレーニングの機会と捉えています。2022年度は13社(前年度比4社増)に監査を実施しました。また、2020

4.調達BCP

事業継続計画(BCP)の一環として、有事の際でも速やかに復旧が可能となる体制を整備し、代替材料を準備する取り組みを進めています。

- ① 調達部門におけるリスクの定義:リスク管理・BCM委員会を設立し、各部門のリスク管理を行っています。調達部門では、これまでの「品質」「納期」「価格」「コンプライアンス」の4つのリスクに加え、「安定供給」を行う上でのリスクとその影響度を評価し、特定した重要なリスクに対して四半期ごとに対応状況を確認しています。
- ② サプライヤーの選定:有事の際にはサプライヤーを含めたサプライチェーン全体で情報を共有し、供給継続に向けた対応が可能なサプライヤーを選定しています。
- ③ BCPに関する取り組み:有事の際にいち早くサプライヤーの被災・安否状況や供給状況の確認が取れるよう、調達部材の製造会社・製造場所の情報を調査し、データベース化しています。

一次サプライヤー生産拠点調査

有事の際、影響範囲を瞬時に特定できるよう、一次サプライヤーから調達しているすべての材料・装置・部品約70,000アイテムの生産拠点調査を2025年度までに100%実施することを目標に掲げ、現在調査を進めています。また、取り組みの実績を「一次サプライヤー生産拠点調査比率」として数値管理し、毎年モニタリングを行っています。

達セルフアセスメントプログラムに関する研修を毎年行っています。2022年度は調達部員61名に研修を実施しました。

サプライヤーのアセスメント結果			
年度	2020	2021	2022
評価社数	1,538	1,603	1,848
評価B以上の割合(金額ベース)	-	-	78.3%

～2022年度にかけて重要なサプライヤーへの監査は100%実施しました。

CSR調達監査実績			
年度	2020	2021	2022
訪問社数	17	9	13

有事対応における事前合意

重要な材料を取り扱うサプライヤーとは、有事発生の際の対応方法について事前に合意する取り組みを進めています。2025年度までに事前合意100%達成を目標に掲げ、取り組みの実績を「有事対応事前合意率」として数値管理し、毎年モニタリングを行っています。

サプライチェーンへの取り組み

人権についての取り組み

基本的な考え方

ロームは、「人権とは、世界中のすべての人が持っている基本的な権利であり、自由であり、待遇のための基準」と考え、「ローム人権方針」を定めています。本方針は、ロームの事業活動における人権尊重への取り組みに関するすべての文書・規範の上位方針に位置付けられており、世界中でロームが行うあらゆる活動に適用されるものです。ロームは、グローバルに事業を展開する企業として、国際原則・規範を支持・準拠し尊重しています。事業活動を行う国の法規制と国際的な人権規範が異なる場合は、より高い基準に従います。

人権デューデリジェンスの実施

ロームは、支持する原則や規範に従って、事業活動に関連する人権に対する負の影響を特定し、予防・軽減する人権デューデリジェンスを行います。これにより問題が明らかになった場合には、適切な救済措置を講じます。また、ホットラインを整備し、実効性のある通報対応の仕組みづくりを継続します。さら

推進体制

ロームでは、経営の執行権限を持つ取締役とそれに準ずる権限を持つ執行役員及び、事業本部責任者、各マネジメントシステムの責任者から構成されるEHSS統括委員会は、8つの下部マネジメントシステムを司っています。各分野において検討された人権リスク管理のPDCAが適切に回っているかを確認しています。EHSS統括委員会における決議事項は、8つの委員会を通じロー

サプライチェーンにおける人権アセスメント

サプライヤーに対しては、RBA行動規範に示す項目に関してセルフアセスメントを依頼しています。その回答結果やCSR調達監査を通して、労働（人権）を含め評価が低い項目について

人権教育

各国・各地域の文化・宗教・慣習・制度などを尊重し、価値観の多様性を理解した上で行動するよう新入社員・キャリア入社者・部門長・役員などを対象にした階層別の人権研修を実施してい

児童労働・強制労働の禁止

「ロームグループCSR調達ガイドライン」では強制労働・児童労働の禁止を定めています。2017年度には「英国現代奴隷法に関する声明」を発行し、すべてのサプライヤーに人権への配

ロームが支持する国際原則・規範

- ・国連グローバル・コンパクトの10原則
- ・世界人権宣言
- ・国際労働機関（ILO）「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」
- ・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- ・OECD多国籍企業行動指針
- ・ISO26000
- ・RBA (Responsible Business Alliance) 行動規範

に、人権意識の向上を図るため、役員及び従業員に対して必要な教育及び能力開発を実施していきます。これらの人権尊重の取り組みに関しては、外部ステークホルダーからの専門的な助言を通じて取り組みを強化していくとともに、進捗状況についても、適切かつ定期的に公開を行います。

ム社内関連部門とグループ会社へ伝達され、施策が実行されます。ロームでは、サステナビリティマネジメント体制に基づき各専門部会や社内関連部署、グループ会社と協力し、PDCAサイクルを回すことで各テーマのマネジメントシステムの認証を取得しています。これらの活動を通じて「会社の品質」を更に向上させ、ステークホルダーの皆さまから選ばれる企業を目指しています。

は改善を要請しています。また、監査時や会合時においては、人権尊重の重要性を含め、サプライチェーン全体でCSR調達を行うことの必要性を啓発しています。

ます。また集合研修に加えて、労働・倫理にまつわるeラーニングを実施しています。

慮をお願いしています。取り組みの実効性や遵守状況については、毎年、内部監査を実施するとともに、顧客監査やRBA監査等の外部監査でも確認しています。

責任ある鉱物調達

2021年に「EU紛争鉱物規則」が施行されるなど、世界中で責任ある鉱物調達の必要性・重要性が増しています。ロームでは、紛争だけでなく、OECD Annex IIリスクを含む人権侵害や環境破壊などのリスクや不正に関わるスズ、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカなどの鉱物問題に対し、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達に取り組んでいます。

また、顧客に安心してローム製品を使用していただけるよう、サプライチェーンマネジメント本部が中心となって「OECDデューデリジェンス・ガイダンス」に沿った鉱物調達調査を実施しています。

調査の結果、2022年度のCFS認証率は前年と同様98%となりました。残り2%の鉱物に関しては代替供給元を調査しています。今後、万が一ロームの製品において武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用が判明した場合には、可能な限り迅速に是正措置を講じてまいります。

グリーン調達

化学物質管理に関わる法規制が厳しさを増すなか、グリーン調達を推進するため、調達する部品・材料が含有する化学物質調査の精度向上に取り組んでいます。ローム独自の基準に照らし合わせて部材の含有物を審査し、基準を満たしたもののみを「調達システム」に登録することで、使用禁止物質を調達しない仕組みを構築しています。また、サプライヤーには、グリーン調

2022年度の調査結果

調査対象のサプライヤー :98社
調査回答入手のサプライヤー :98社、入手率100%
特定した製錬サプライヤー :全鉱物で211社(その内、RMIのRMAP認証を取得している製錬所は206社)

	金	タンタル	スズ	タングステン	全体
全製錬所数	99	35	39	38	211
CFS※認定製錬所数	98	34	39	35	206
CFS※認証率	99%	97%	100%	92%	98%

※CFS:Conflict Free Smelter (紛争鉱物を使用していない製錬業者)
ロームでは、RMI (Responsible Mineral Initiative) のRMAP (Responsible Minerals Assurance Program) によって認証された製錬所をCFSと定義しています。

達ガイドライン※1及び製品化学物質管理基準書※2を発行し、部材の指定基準への適合状況の確認を依頼しています。

- ※1. グリーン調達ガイドライン
https://www.rohm.co.jp/documents/111401/12006500/ROHM_Green+Procurement+Guidelines_006jp.pdf/6c2a1d87-320b-e05a-9515-21358b0e41fb?t=1694482101733
- ※2. 製品化学物質管理基準書
https://www.rohm.co.jp/documents/111401/12006500/ROHM_Control+Standards+of+Chemical+Substances+in+Products_002jp.pdf/a6ddc96b-171c-b3dc-210d-a6dca42c9076?t=1694482102397

未来への挑戦 ▶▶ ロームの先進的な取り組みをサプライチェーン全体に広げていく

ロームは、「責任ある鉱物調達検討会」（電子情報技術産業協会）の発足当初より参画し、効果的な施策の検討を行ってきました。また、10年以上前から自主的にRBA監査を受審するなど積極的な活動を行っています。人権を尊重する企業の責任として、この取り組みをサプライチェーン全体に広げるため、個別相談会の開催などを通じて、お取引先様の疑問の解消や取り組みの強化につなげていきます。また、RMI※1が推進するRMAP※2の認証制度をすべての取引先製錬所が受審し、適合製錬所の認証を獲得していただけるよう、継続的なデュー・デリジェンスを実施します。今後も重要な社会課題の一つである責任ある鉱物調達に関する法令規則を遵守することで経営品質を高め、社会やお客様から信頼され、安心していただけるサプライチェーンを構築していきます。

※1 RMI (Responsible Mineral Initiative/ 責任ある鉱物調達イニシアチブ)
※2 RMAP (Responsible Minerals Assurance Process/ 責任ある鉱物を保証する監査プロセス)



SCM本部 調達部 調達管理課
CSR調達G ブルーリーダー
姜 彩雲

リスクマネジメント・コンプライアンスへの取り組み

ロームでは、持続的な事業活動を行うにあたり、その発生により業務及び業績に支障をきたすおそれのある事象である「リスク」の発生を最小限にとどめるとともに、事業継続または復旧対策を継続的に講じています。また、ステークホルダーから信頼され続けるために、コンプライアンス遵守の体制を確立し、法令違反及び企業倫理違反リスクの管理の徹底に取り組んでいます。

リスクマネジメント <https://www.rohm.co.jp/sustainability/foundation/risk-management>

マテリアリティ	■ リスクマネジメント ・BCM管理体制の強化 ・セキュリティテラシー向上のための研修と情報システムの脆弱性対策の実施
---------	---

2022年度の実績	KPI
リスクマネジメント	・経営層も参加するBCM対策本部を中心とした地震対応BCM訓練をリモートワークツールも活用して実施し、災害時の対応の有効性について検証 ・火災・水災に特化したリモートリスクサーベイを国内・海外主要生産拠点にて実施し、火災・水災リスクへの対応状況を確認 ・継続的なリスクの洗い出しを通じてBCM体制の強化を図る（2025年度目標）

リスクマネジメント体制

激変する社会環境や政治情勢などにより、事業活動を進めていく上でさまざまなリスクが財政状態や経営成績に影響を及ぼす可能性が考えられます。ロームではこうしたリスクを回避、あるいはその影響を最小限に抑えるため、全グループを挙げてリスクマネジメント体制の強化に取り組んでいます。2022年に新設されたEHSS統括委員会※のもと、「リスク管理・BCM委員会」（年4回開催）を組織しており、業務遂行上発生する可能性のある重要リスクを、発生頻度（可能性）と事業に与える影響度の側面から抽出・評価するとともに、対策の管理・推進

を行っています。

また、各リスクマネジメントシステム及び主管担当部門の活動状況を評価・検証するとともに、BCP（事業継続計画）の策定を進め、あらゆる事前対策や準備に努めるよう、全社に対策の徹底を図っています。

※EHSS (Environment, Health and Safety, Sustainability) 統括委員会:8つの下部マネジメントシステム（環境、安全衛生、労働、倫理、情報、サプライチェーン、品質、リスク管理BCM）を司り、それぞれのPDCAが適切に回っているかを確認する経営の執行責任者により構成された会議体

リスクマネジメントの活動サイクル

1.PLAN

● 重要リスクの洗い出し

・「リスク管理・BCM委員会」にて、企業を取り巻くさまざまなリスクを想定

・各マネジメントシステム・部署を通じてグループにおける重要リスクを抽出

2.DO

● リスク対応

・主管マネジメントシステム・部署にてリスクを分析・評価の上、対応方針を決定

・当該対応方針に基づき対応

3.CHECK

● リスクマネジメント体制の確認・評価

・「リスク管理・BCM委員会」にて、主管マネジメントシステム・部署のリスク管理体制の状況を確認・評価

4.ACTION

● リスクマネジメント体制の是正

・リスク発生の可能性が高い場合、必要に応じて主管マネジメントシステム・部署に指示の上、是正

事業継続マネジメント

ロームは日本のみならず世界各地で開発・製造・販売活動を行っており、地震や洪水などの自然災害や感染症の蔓延、または政情不安及び国際紛争の勃発などによる人的災害によって、当該地域の生産や営業拠点が損害を受ける可能性があります。そのため、事業継続マネジメント(Business Continuity Management: BCM)は経営における重要課題の一つであると考え、リスク分散のために生産ラインを世界の複数拠点に配置するなどの対策をとっています（→P93主な生産拠点における生産品目との関連）。

水リスクへの対応

WRI Aqueductを活用した水リスクの特定と対策

ロームでは、世界的な水リスクの評価ツールである「World Resources Institute (WRI) Aqueduct」を活用しています。

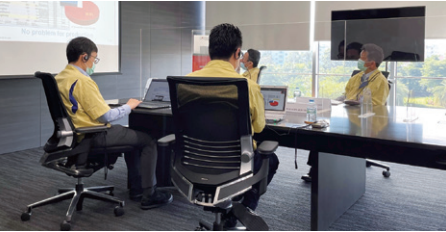
大量の水を必要とする半導体の製造において、水の確保は生命線です。日本は、全工場で半導体製造の前工程（ウエハプロセス）を行っており、「渇水リスク」を優先課題として、長期的な取水量確保と水使用量削減目標を設定し、生産計画と環境目標に関連付けた取水計画を策定しています。

組み立て、検査などの後工程を行う海外では、「洪水リスク」を課題として特定しています。2011年のタイの洪水で工場が

タイの生産拠点:タイの大洪水を教訓とした訓練の実施

2022年11月、タイの生産拠点において、洪水発生を想定したBCM対策本部訓練を実施しました。9回目となる今回も、2011年の洪水の経験を生かして作成したアクションプランに基づいて「上流域で洪水が発生した場合」、「工業団地の止水壁が機能せず、2011年と同等の洪水に見舞われた場合」のフェーズごとに実施事項などを確認しました。

また、洪水対策として準備している止水壁の組み立て訓練、排水ポンプの起動訓練、ボートの操縦訓練など、洪水発生時に利用する物品のチェック、必要となるスキルの訓練なども実施しています。



リモートでの洪水想定訓練

また、ロームグループリスク管理・事業継続方針、及び防火・防災方針を定め各拠点で活動しており、なかでも生産機能を持つ国内外の拠点では、外部専門機関と協力し、自然災害、感染症、安全、操業、経済、政治リスクの観点からリスクアセスメントを行い、工場ごとにトップリスクの特定・分析・評価をしています。その上で、対策委員会などを組織し、事業継続計画の立案や、それに基づく訓練など、有事に備えたさまざまな取り組みを行っています。

生産停止に陥り、施設や装置の損失及び生産停止による経済的損失が発生し、社内外に大きな影響を及ぼしました。このような洪水リスクを未然に防ぐため、洪水リスク評価ツールとしても「WRI Aqueduct」を活用しています。リスク管理・BCM委員会にて洪水リスクの評価及び分析を行い、洪水発生時における想定停止日数を踏まえた在庫設計を行うことで、洪水発生に伴う生産停止のリスク低減に取り組んでいます。また、国内の生産拠点においても、浸水リスクに対応するため、主要な棟のかさ上げなどの対策を講じています。

マレーシアの生産拠点:洪水対策を踏まえた生産棟

2016年に完成したロームで最大規模のマレーシア工場の生産棟では、既存棟と合わせて生産能力を増強しています。新棟 Building A では2014年に発生した洪水を教訓に、1階の床の高さを平均潮位+5.1mに設定しました。また、電力供給では二重送電によりバックアップを確保し、長期操業停止を防止する体制を構築しています。現在、2棟目の新棟となる Building B では、Building A と同等基準の各種BCM対策を導入しています。



タイの生産拠点における止水壁の組み立て訓練

リスクマネジメント・コンプライアンスの取り組み

その他のリスクへの対応

ローム国内拠点における地震リスクへの対応

日本国内における事業活動上のトップリスクの一つである地震リスクに対し、地震発生時に人の安全・事業継続の両面で迅速な対応を可能にするための「建物安全度判定支援システム」を国内主要拠点・建屋に設置しています。本システムは、建物の揺れを地震直後に分析し、建物構造の安全度を3段階で判定するものです。これにより建物の安全性をタイムリーかつ専門的・客観的に判定することが可能となりました。加えて、国内の一部の建屋では免震構造を採用しており、地震発生時の揺れを軽減することができます。

また、ロームの各拠点では、有事の際の従業員などの安全確保と、中核事業の継続・早期復旧を目的としたBCM対策本部を設置し、定期的な想定訓練や動画を活用した教育等を実施しています。2022年度は、ローム本社にてBCM対策本部とその下部組織である実働班メンバーを対象に2会場をリモートワークツール等でつなぎ情報連携を行うBCM対策本部訓練を実施し、BCM・BCPの意識や対応力の向上を図りました。



情報連携



BCM対策本部訓練の様子

火災リスクへの対応

ロームでは、火災リスクをトップリスクの一つとして捉えており、リスク低減に取り組んでいます。

2021年度から開始した火災特化型のリスクサーベイでは、オンラインも活用しながらグループ各工場における防火活動及び管理状態のヒアリングや、他社での火災事例をベースとしたディスカッションを実施し、防火に関する取り組みを確認・評価しています。

情報セキュリティに関する取り組み

情報セキュリティ推進・管理体制

ロームでは、事業継続性を高める情報セキュリティ体制の構築と、中期経営計画を支えるITツールの整備・提供・活用の定着を「情報セキュリティガバナンス」「サイバーセキュリティ」「ITガバナ

ンス」における重点課題と特定し、情報マネジメントシステムの運用を情報管理委員会が主体となって行っています。本委員会は、執行権限を持つ取締役や事業部責任者などが参加するEHSS統

海外の生産拠点においても火災未然防止・被害最小化活動の取り組みを実施しております。中国・天津工場では、電気火災の未然防止に力を入れており、生産に関する配電盤・分電盤内部に温度検知による警報システムを導入しています。また、毎月1回、サーモビューワーによる内部温度点検を実施することで、火災の未然防止に万全を期しています。

また、フィリピン工場では被害最小化活動事例として既設使用建屋に非常口及び屋外階段の追加工事を行い、火災発生時に従業員が安全かつ迅速に避難できるよう整備しています。加えて、高層階を持つ生産棟に対しては、クリーンルーム内を含めてスプリンクラー設備を新規に設置することで火災による被害を最小限にとどめられるよう徹底しています。



クリーンルーム内分電盤の温度点検

その他のリスクへの対応

地政学リスク等、グループにおける重要なリスクとそれに対する主な対策について、ウェブサイトに記載しております。

リスクマネジメント

<https://www.rohm.co.jp/sustainability/foundation/risk-management#anc04>

括委員会の下部組織に設けられ、ロームにおける情報セキュリティガバナンス・サイバーセキュリティ・ITガバナンスの各リスクを適切に管理する役割を担います。

なお、ロームでは、入社時の「情報セキュリティ関連誓約書」への署名や、「標的型攻撃メール訓練」・「サイバーセキュリティeラーニング」や機密情報漏えいのリスクに関わる「オンライン情報セキュリティ教育」などの研修・訓練などにより、継続的にセキュリティリテラシー向上に取り組んでいます。

ロームグループの情報セキュリティ

<https://www.rohm.co.jp/sustainability/foundation/information-security>

コンプライアンスに関する取り組み

基本的な考え方

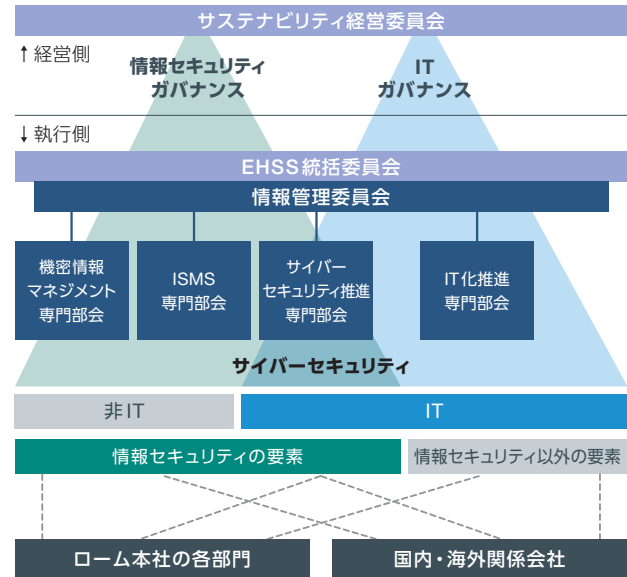
ロームは、事業活動に関わるあらゆるステークホルダーの皆さまから信頼される存在であり続けるために、常に法令や国際規範、企業倫理、社内規則などを遵守し、企業の社会的責任を果たしています。「会社は社会の公器である」という自覚と責任を持ち、「ロームグループ倫理方針」と「ロームグループ行動指針」に従ってコンプライアンス遵守の体制を確立し、法令違反及び企業倫理違反リスクの管理の徹底に取り組んでいます。

通報制度

ロームでは、通報制度として外部の法律事務所を窓口としたコンプライアンス・ホットラインを設置し、非正規の従業員を含む全従業員から国内グループにおけるコンプライアンス違反に関する通報・相談*を受け付けています。海外関係会社にもホットラインを設置していることに加え、海外関係会社の役員の不正行為またはそのおそれがある場合に、その内容をローム本社に通報できるグローバルコンプライアンス・ホットラインも設置しています。また、報告・相談された方が不利益を受けること

税務方針

ロームは、事業活動における課税関係を適切に把握し管理する体制のもと、国・地域の税関係法令を遵守し適正な納税に取り組んでいます。経済協力開発機構（OECD）のBEPS（税源浸



のないよう社内規定を定めるとともに、コンプライアンス・ホットラインの対応業務に従事する従業員に社内教育を実施しています。

加えて、「ROHM Compliance Card」の配布などで制度の周知を図るとともに、問題の早期把握と迅速かつ適切な対応に努めています。

※ 2022年度の通報受付件数：15件

教育・研修制度

ロームでは、コンプライアンス意識の浸透及び向上のため、定期的なコンプライアンスに関するテーマの研修会や、リーガレラーニングなどの社内教育・啓発活動を実施しています。また、経営層（取締役）から新入社員まで、レベルに合わせたコンプライアンスの階層別研修を実施することで、各階層が遵守すべきルールの理解や知識の習得につなげています。

ロームグループのコンプライアンス

<https://www.rohm.co.jp/sustainability/foundation/compliance>

食と利益移転）プロジェクトを含む国内外の税務上の変革に適切に対応し、より高いレベルで企業の社会的責任を果たしていきます。